

RECHTSPRAAK

werkneemster/Itho Daalderop Nederland B.V.

Einde werkzaamheden werkneemster bij zustermaatschappij levert voor werkgever geen redelijke grond voor ontslag op in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub a BW. Geen sprake van intra-concern detachering, maar van feitelijke tewerkstelling. Billijke vergoeding ad € 22.500 toegekend.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2014 in dienst getreden bij Itho Daalderop Nederland B.V. (hierna: Itho) in de functie van International Marketeer. Werkneemster heeft arbeid verricht bij de Belgische vennootschap Itho Daalderop Belgium bvba (hierna: Itho België), een zustermaatschappij van Itho. Op enig moment wenste Itho België geen gebruik meer te maken van de werkzaamheden van werkneemster. Vervolgens heeft Itho het UWV om toestemming verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te mogen opzeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft die toestemming verleend op 23 februari 2018 en daarbij gesteld dat sprake was van detachering en dat, nu vanuit Itho België is aangegeven dat men geen gebruik meer wenste te maken van werkneemster in haar functie als International Marketeer, voldoende aannemelijk is gemaakt dat de functie van werkneemster is komen te vervallen. De arbeidsovereenkomst is vervolgens opgezegd tegen 1 april 2018. Werkneemster verzoekt thans toekenning van een billijke vergoeding ex artikel 7:682 BW. Werkneemster betwist het bestaan van een detacheringsovereenkomst. Er is sprake van een 'omzeilingsconstructie' en daar heeft het UWV ten onrechte niet doorheen geprikt, aldus werkneemster.

Oordeel

Nu de detachering niet in de arbeidsovereenkomst is opgenomen en ook niet nadien is vastgelegd, moet het werken van werkneemster voor de Belgische zustervennootschap worden gezien als een feitelijke tewerkstelling en niet als een detachering. Dit brengt mee dat werkneemster door de beëindiging van de werkzaamheden in België weer gewoon binnen Itho te werk gesteld moest worden. Dat er op het moment van de mededeling van Itho België dat zij geen gebruik meer wenste te maken van de werkzaamheden van werkneemster niet direct werk voor werkneemster beschikbaar was, zoals Itho aanvoert, brengt naar het oordeel van de kantonrechter niet mee dat sprake was van een redelijke grond voor beëindiging van de

arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub a BW. Er was daarmee geen sprake van 'het noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering'. Aan de opzegging van de contractuele verhouding tussen werkneemster en Itho België kunnen niet de door Itho gestelde consequenties worden verbonden. Een ander oordeel zou misbruik in de hand werken. Uit het voorgaande volgt dat UWV naar het oordeel van de kantonrechter toestemming had moeten onthouden. Er is sprake van een opzegging in strijd met artikel 7:669 lid 3 sub a BW. Herstel is in dit geval in redelijkheid niet mogelijk op grond van de volgende omstandigheden. Itho heeft geen afdoende verklaring kunnen geven voor het feit dat werkneemster in afwachting van de beslissingen van het UWV niet voorlopig haar werkzaamheden deels in België kon blijven uitvoeren dan wel haar werkzaamheden vanuit de vestiging in Tiel kon verrichten. Zij moest dagelijks naar de vestiging in Schiedam (135 km vanaf haar huisadres) reizen om daar werkzaamheden te verrichten die zij ook vanuit Tiel (31 km vanaf haar huisadres) of thuis had kunnen uitvoeren. Evenmin is een deugdelijke verklaring gegeven voor het feit dat werkneemster de werkzaamheden in Schiedam niet op de marketingafdeling mocht uitvoeren, zij zich moest melden in plaats van met een toegangsbadge naar binnen mocht en verantwoording moest afleggen over de door haar verrichte werkzaamheden. Dit getuigt niet van goed werkgeverschap. Daar komt bij dat zij vanuit het niets is geconfronteerd met de mededeling dat haar arbeidsovereenkomst zou eindigen. Al met al is sprake van ernstig verwijtbaar handelen waardoor herstel niet mogelijk is. Werkneemster heeft dan ook aanspraak op een billijke vergoeding. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter rekening met een aantal omstandigheden. Zo heeft werkneemster gedurende 20 maanden recht op een WW-uitkering. Door het eindigen van de arbeidsovereenkomst lijdt werkneemster pensioenschade en moet zij een leaseauto missen. De arbeidsovereenkomst zou in elk geval nog een jaar langer zijn doorgelopen. Al met al stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 22.500 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-10-2018

Zaaknummer: 6953044 / HA VERZ 18-106/406